

Uppförandekod

2025-12-11



VD har ordet

Hur vi agerar som bolag, som grupper och som medarbetare formar Swecos identitet och kännetecknar vilka vi är. Vi vill som bolag vara framgångsrika och samtidigt respektera andra, oss själva och miljön. Syftet med denna Uppförandekod är att tydliggöra Swecos ansvar som arbetsgivare och mot samhället. Vår Uppförandekod är en del av Swecos grund. Den beskriver vilka vi är och vart vi är på väg. Den beskriver vad vi står för och vad vi vägrar att medverka till. Jag förväntar mig att alla som arbetar i Swecos namn följer Uppförandekoden. Våra affärspartners ska också följa samma standard, vilket framgår av den särskilda Uppförandekoden anpassad för våra leverantörer och affärspartners. Jag förväntar mig att alla parter har en löpande dialog om våra ståndpunkter och beteenden. Skälet är enkelt – det betyder mycket för oss.

ÅSA BERGMAN, VD och koncernchef







Inledning

Swecos Uppförandekod är ett styrdokument om hur vi – som företag, grupper och medarbetare – bör agera mot varandra, mot våra kunder, affärspartners, leverantörer, konkurrenter och myndigheter i samtliga fall där vi företräder Sweco. Syftet är att säkerställa att Swecos verksamhet är framgångsrik på ett långsiktigt hållbart sätt. Uppförandekoden utgör vår kvalitets-, miljö- och arbetsmiljöpolicy samt policy för mänskliga rättigheter och definierar vårt samhällsansvar. Att inte följa Uppförandekoden kan skada Sweco allvarligt.

Det är obligatoriskt för alla som arbetar för Sweco att förstå och följa Uppförandekoden. Det innefattar samtliga medarbetare i alla våra dotterbolag. Det är ett individuellt ansvar att följa Uppförandekoden. Vi förväntar oss att alla chefer på Sweco, som en del av deras ledarskapsansvar, agerar som förebilder och stödjer sina medarbetare i att följa Uppförandekoden.

Swecos VD och koncernchef är ytterst ansvarig för Uppförandekoden och att den tillämpas. Vi följer efterlevnaden genom bland annat årliga uppföljningar, medarbetarundersökningar samt interna och externa revisioner.

Andra språkversioner av Uppförandekoden än den engelska ska endast betraktas som översättningar och vid motstridigheter ska den engelska versionen ha företräde.



Vårt företag

Swecos syfte är ”Transforming society together”. Det fångar kärnan av det vi gör – nämligen vårt fokus på att arbeta nära våra kunder, varje dag, ett projekt i taget. Vi håller oss väl positionerade för att stötta våra kunder med deras utmaningar kopplade till megatrender som, hållbarhet och resiliens, demografiska skiften och accelererad teknologisk utveckling.

Hur vi arbetar gör skillnad. Vår verksamhetsmodell, Sweco-modellen, definierar hur vi levererar på vår strategi och är nyckeln till lönsam tillväxt av vårt företag. Därför är det viktigt att alla medarbetare förstår vad det innebär i vårt dagliga arbete, och vilken typ av beteende som förväntas. Sweco-modellen gäller alla som arbetar på Sweco – konsulter, chefer och stabsfunktioner, oavsett var man befinner sig.

Våra kunder är centrala i allt vi gör. En decentraliserad organisation med starkt fokus på självständiga grupper med de bästa medarbetarna som arbetar effektivt och kundfokuserat har därför alltid varit nyckeln till Swecos framgång. Sweco-modellen bygger på det faktum att de bästa besluten tas långt ut i organisationen av medarbetare som har förtroendet att fatta dessa beslut. Fokus är alltid att säkerställa att kunderna får de tjänster de efterfrågar, med hög kvalitet och utifrån en förståelse

för nuvarande och framtida krav och förväntningar. Samtidigt som vi är decentraliserade agerar vi som ett Sweco under ett och samma varumärke. Vi samarbetar över enheter och gränser och alla Sweco-medarbetare är ambassadörer för företagets varumärke och rykte. Inte bara genom de lösningar och värde vi skapar utan det upprätthålls också av vårt beteende, både på jobbet och – till viss del – även när vi inte jobbar.

Kundnöjdheten mäts och följs upp kontinuerligt. Swecos ambition att bidra till en hållbar utveckling av samhället utgör grunden för alla våra handlingar. Alla hemmamarknader är certifierade avseende kvalitet, miljö och arbetsmiljö enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 45001 och vi strävar kontinuerligt efter att förbättra vårt ledningssystem.

Hållbar verksamhetspåverkan

Med en bred och integrerad expertis inom arkitektur, teknik- och miljölösningar har Sweco en avgörande roll i att förändra samhället enligt FN:s 17 Globala mål för hållbar utveckling. Swecos största hållbarhetspåverkan kommer ifrån våra kundprojekt och våra insatser är indelade i tre dimensioner: 1) Vi genomför kundprojekt som bidrar till hållbar utveckling, 2) Vi ökar hållbarhetsprestationen i våra kundprojekt och 3) Vi agerar hållbart i våra egna verksamheter och beteenden. Genom att uppfylla vårt kundlöfte är hållbarhet integrerat i hela verksamheten och ett decentraliserat ansvar.

Swecos koncerngemensamma klimatmål är att uppnå nettonollutsläpp i vår verksamhet senast år 2040. Vägen till att uppnå detta bygger på individuella mål för affärsområdena som gör att vi kan implementera klimatomställningsplaner på alla marknader vi verkar.

Mångfald i perspektiv och inkludering är inbäddat i Swecos kultur och integrerat i vår verksamhet. Alla ska ha lika villkor och möjligheter att kvalificera sig och arbeta som arkitekter, ingenjörer, tekniker och specialister. Sweco har som mål att ha 40 procent kvinnliga medarbetare på koncernnivå senast år 2040.

På Sweco innebär affäretik mer än att följa lagar och regler. Ett etiskt beteende i företagets egen verksamhet och i kundprojekt speglar Swecos värderingar, förebygger risker och har en positiv inverkan på samhället. Sweco har nolltolerans mot beteende som är olagligt, olämpligt eller strider mot vår uppförandekod.



Photo: TMRW



Våra medarbetare

Sweco är ett företag som sätter medarbetare och kunder i centrum. Vår framgång är beroende av att vi har de mest kundnära och engagerade experterna.

Vi strävar efter att ha branschens bästa medarbetare. För att uppnå detta behöver Sweco anställa, utveckla och utvärdera personal bättre än våra konkurrenter. Genom att ha strukturerade rekryterings-, utvärderings- och talangprocesser, skapar vi utvecklingsmöjligheter och ständigt lärande för våra medarbetare. För att öka engagemanget hos våra medarbetare uppmuntrar vi en feedback-kultur och arbetar löpande med insikterna från våra medarbetarundersökningar. Med stöd från Sweco ansvarar medarbetarna för sin egen personliga och professionella utveckling.

Sweco ser mångfald som en viktig tillgång både inom vårt företag och i våra relationer med kunder och andra externa intressenter. Sweco främjar lika rättigheter och möjligheter för medarbetare oberoende av könsidentitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller någon annan egenskap. Det får inte förekomma löneskillnader för identiskt eller likvärdigt arbete om det inte kan motiveras objektivt och alla medarbetare ges lika möjligheter till utveckling i yrket både inom sina befintliga fält och på nya områden.

Sweco strävar efter en arbetsmiljö där våra medarbetare kan utvecklas och växa i en miljö av fysiskt och känslomässigt välbefinnande. Vi vill att våra medarbetare ska känna sig stolta över sitt arbete och känna att deras arbete är meningsfullt både för dem själva och för samhället i stort.

Arbetsmiljön för alla Sweco-medarbetare är högprioriterad, därför har Sweco en vision om noll incidenter. Vi har åtagit oss att eliminera faror, minska risker och

säkerställa att arbetsmiljöinformation, instruktion, utbildning och kontroller utförs systematiskt för att möta vår nollincidentvision. Uppförandekoden anger koncernkraven inom arbetsmiljö, vilka kompletteras av lokala arbetsmiljöriktlinjer och/eller lokala regler i våra affärsområden. Sweco arbetar systematiskt med att bedriva, följa upp och utreda verksamheten för att förebygga sjukdomar och olyckor på jobbet. Vi är även fast beslutna att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön, i enlighet med de regler som gäller för involverande av arbetstagarrepresentanter.

Vi anser att som konsulter och medarbetare inom Sweco spelar vi alla i samma lag. Det innebär att vi är lojala med och stöttar våra kollegor. Vi behandlar våra kollegor, kunder, leverantörer och affärspartners med respekt, värdighet, rättvisa och hövlighet. Vi är professionella i vår inställning till varandra, tar ansvar och levererar vad vi lovat i tid. Om hinder skulle uppstå informerar vi de som drabbas.

Baserat på ovanstående ska Swecos chefer och ledare enligt Swecos ledarskapsramverk – Leadership Statement – vara förebilder för de beteenden vi förväntar oss att se i organisationen. Chefer och ledare på Sweco skapar framgång både för våra kunder och vår verksamhet och leder, utvecklar och stärker sina medarbetare. De värnar om en arbetsmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och hämndbeteenden. De främjar öppen, stödjande och transparent kommunikation. Så snart ett beslut är fattat, respekterar vi det och agerar tillsammans i enlighet med beslutet.

Kommunikation på Sweco

Vår kommunikation ska alltid spegla, skydda och utveckla Swecos marknadsledande position samt visa att vi är engagerade och tillgängliga för våra intressenter.

Varje Sweco-medarbetare är en ambassadör för vårt företag och för Sweco-varumärket. För Sweco, som är det ledande arkitekt- och teknikkonsultföretaget i Europa med mer än 23 000 experter och 150 000 pågående projekt, är kommunikation nyckeln för att proaktivt stötta Swecos affärs mål och lönsamma tillväxtstrategi. Samtidigt som vi säkrar en sammanhållen varumärkesidentitet på våra marknader. Alla chefer ansvarar för att säkerställa efterlevnad av de styrdokument, policyer och riktlinjer som gäller för Swecos kommunikation.

I linje med Sweco-modellen är chefer på alla nivåer ansvariga för att kommunicera med sina medarbetare och team samt säkerställa att medarbetare har tillgång till den information som hen behöver för att kunna utföra arbetet. Samtidigt ansvarar varje medarbetare för att aktivt söka efter och använda information som är relevant för det aktuella arbetet. Swecos interna kommunikationsprocess beskriver hur medarbetare kan få tillgång till och agera utifrån relevant information såsom strategi, affärs- och verksamhetsmodeller, policyer, affärsprioriteringar och mål, samt relevant kunskapsdelning.

Som ett bolag noterat på Nasdaq Stockholm är vi skyldiga att kommunicera information som rör Swecos verksamhet, finansiella ställning och resultat i enlighet med de lagar

och regler som gäller för noterade bolag. Vi rapporterar korrekt, i tid och på ett rättvisande sätt.

Medarbetare har möjligheten att kommunicera och dela information, d.v.s via sociala medier och andra digitaliserade plattformar. Som ambassadörer för Sweco behöver medarbetare vara medvetna om sitt beteende och ansvar när de kommunicerar online. Publicerat material kan spegla inte bara individen utan även individens arbetsgivare, kunder, kollegor och yrkesprofession. Det är viktigt att komma ihåg att agera på sätt som är förenligt med Swecos varumärke och värderingar och på så sätt undvika intressekonflikter med företaget. Precis som i situationer i övriga livet har Sweco nolltolerans mot olämpligt beteende online.

POLITISKT ENGAGEMANG

Även om Sweco som företag inte ansluter sig till någon partipolitisk hållning eller ger bidrag eller donationer till politiska organisationer respekterar vi rätten för våra anställda att vara aktiva och i samhällsfrågor och aktuella debatter.





Mänskliga rättigheter

Sweco följer principerna i UN Global Compact, som Sweco är en undertecknare av, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, International Bill of Human Rights, ILO Core Conventions och OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Detta innebär att vi:

- erkänner och stöder barns rättigheter i vår verksamhet och samhället. Vi accepterar inte barnarbete eller någon annan form av utnyttjande av barn, varken i vår egen verksamhet eller i värdekedjan,
- anställer eller använder inte någon form av arbetskraft som är satt under tvång (inklusive på grund av skulder) eller arbetstagare utan arbetstillstånd,
- främjar lika rättigheter och möjligheter för medarbetare på arbetsplatsen oavsett könsidentitet, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller någon annan egenskap,
- erkänner att medarbetare har rätten att ansluta sig till fritt vald arbetstagarorganisation och att förhandla kollektivt och individuellt i enlighet med lokala lagar och förordningar,

- integrerar human rights due diligence i våra nyckelprocesser och vidtar åtgärder för att motverka eller åtgärda skadliga aktiviteter när vi identifierar potentiell eller faktisk negativ påverkan,
- fortsätter att förbättra vår förståelse för mänskliga rättigheter genom utbildningar och öka medvetenheten genom dilemmadiskussioner inom varje grupp.

På samma sätt förväntar vi oss att våra leverantörer och affärspartners följer och visar respekt för grundläggande mänskliga rättigheter och tillfredställande arbetsförhållanden. Detta är en förutsättning för att vara leverantör eller affärspartner till Sweco. Vi förväntar oss också att leverantörer och affärspartners främjar dessa principer i sina respektive leverantörskedjor och använder Sweco Ethics Line för att rapportera eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter.

Regelefterlevnad

Sweco bevakar och följer tillämpliga lagar, förordningar och andra krav som är tillämpliga för verksamheten i de länder där Sweco är aktivt. Sweco följer även Code of Ethics från konsultföretagens internationella branschorganisation, FIDIC. Vår Uppförandekod ställer upp minimikrav och gäller alla delar av organisationen, oavsett var vi är baserade eller var våra uppdrag utförs.

Vi ska bedriva vår verksamhet och konkurrera i enlighet med den lagstiftning som finns i varje land samt stödja god konkurrens. Vi accepterar inte bedrägeri, korruption, mutor eller otillåtna konkurrensbegränsande ageranden. Vi är engagerade i internationella och lokala initiativ för att stävja korruption och ekonomisk brottslighet. Vi kan aldrig åta oss att utföra handlingar som vi inte kan försvara eller redogöra för. Vi får inte fatta beslut baserat på personliga intressen eller olämpliga relationer.

Medarbetare får inte delta i aktiviteter där det finns en risk för konflikt med Swecos intressen. Därför får medarbetare till exempel inte arbeta för, eller indirekt utföra tjänster åt, organisationer eller företag som konkurrerar med eller gör affärer med Sweco. Medarbetare förväntas informera sin chef om potentiella intressekonflikter och söka vägledning om hur situationen ska hanteras. Det är ett absolut krav för alla Swecos medarbetare att följa befintliga lagar, regler och förordningar. Vi respekterar och följer antikorrupsionslagar, konkurrensregler, arbetsmarknadslagar och andra förordningar eller regler som är tillämpliga på vår verksamhet.

Ingen medarbetare får till exempel, direkt eller indirekt:

- utnyttja sin position för personlig vinning på företagets, kundernas eller våra affärspartners bekostnad,
- erbjuda eller ge s.k. facilitation payments (Sw. smörjningsbetalningar), även om de är lagliga i vissa länder,
- erbjuda, tillhandahålla, begära eller acceptera betalning eller annan typ av kompensation, gåvor eller representation som kan ses som otillbörlig,
- delta i förbudna konkurrensbegränsande aktiviteter, till exempel olagliga prissättningsavtal, marknadsuppdelning eller missbruk av dominerande ställning, eller
- delta i aktiviteter med avsikt att bryta mot eller kringgå sanktionsbestämmelser.

Sweco åtar sig att redovisa och rapportera korrekt och rättvisande samt i enlighet med de redovisningsregler som gäller i varje land. Alla ledare och medarbetare ska bedriva sin verksamhet på ett sådant sätt att Sweco kan ta fram korrekt och rättvisande redovisning. I detta ingår att säkerställa att vår tidsrapportering är aktuell och korrekt. På Sweco deklarerar vi också årligt alla nödvändiga skatter och avgifter, vilket är avgörande för att driva en lagenlig och transparent verksamhet på ett hållbart sätt.

Vi respekterar individens integritet och erkänner vikten av de personuppgifter som anförtros oss från våra kunder,

medarbetare och andra. Det är varje medarbetares ansvar att behandla och skydda alla personuppgifter på ett rimligt och lagligt sätt.

Alla medarbetare ska vara vaksamma mot cyberattacker och andra digitala hot och vidta skäliga åtgärder för att skydda företaget från sådana risker. Vidare åtar vi oss att använda AI på ett ansvarsfullt sätt, i enlighet med principerna i denna Uppförandekod och tillämplig AI lagstiftning.

Vår verksamhet bedrivs inom ramen för tillämpliga professionella standarder, nationella lagar och förordningar samt Swecos policyer och standarder och vi begär att våra leverantörer och affärspartners bedriver sina verksamheter på samma sätt.

FÖR SWECO ÄR EFTERLEVNADE AV VÅRT AFFÄRSETISKA REGELVERK RYGGGRADEN I VÅR VERKSAMHET OCH NYCKELN TILL LÅNGSIKTIG FRAMGÅNG

Efterlevnad av Uppförandekoden är en fråga såväl för Swecos koncernledning som för chefer på alla nivåer i koncernen och varje enskild medarbetare. Alla chefer är ansvariga för att säkerställa att deras medarbetare har tillgång till allt de behöver för att kunna följa Swecos policyer och riktlinjer. Alla medarbetare är skyldiga att känna till, acceptera och följa innehållet i våra policyer och riktlinjer. Som medarbetare har vi också en skyldighet att hjälpa våra kollegor och externa affärspartners att göra detsamma.

Att följa upp efterlevnaden av vår Uppförandekod är en del av vår dagliga verksamhet. Chefer på Sweco har ett särskilt ansvar att alltid leda genom att vara förebilder och säkra att Uppförandekoden följs i deras grupper. Alla chefer är ansvariga för att säkerställa att medarbetarna får information om Uppförandekoden. Detta ingår i rekryterings- och onboardingprocesserna och tas upp under utvecklingssamtal.

Uppförandekoden ger guidning om den integritet och det affärsuppförande som förväntas av personer som företräder Sweco, men ersätter samtidigt inte sunt förnuft. När tvivel uppstår söker vi vägledning och stöd hos kollegor, chefer, compliance officers, dataskyddsansvariga, Legal, HR eller Kommunikation.

Genom att följa Swecos Uppförandekod säkerställer vi att våra beslut och handlingar alltid är i Swecos bästa intresse och upprätthåller vårt åtagande att alltid agera etiskt och hållbart.

Tänk om?

Vad ska jag göra om jag hamnar i en situation som innebär ett etiskt dilemma? Vi vill alla göra rätt men ibland kan det vara svårt att avgöra vad som är rätt eller fel. Använd dessa frågor som stöd när tvivel uppstår om vad som är rätt etiskt agerande. De kommer att ge vägledning i hur du bör agera.

1. Kan det vara olagligt på något sätt?
2. Strider det mot Swecos kultur och sätt att göra affärer?
3. Kan det eventuellt få en negativ effekt för Swecos eller vår kunds varumärke?
4. Finns det eventuella effekter på andra parter än Sweco och din kund att ta hänsyn till?
5. Skulle mer information kunna hjälpa dig att fatta beslut?
6. Skulle det hjälpa att förklara dilemmat för en kollega för att få en annan infallsvinkel?
7. Vilken skulle allmänhetens reaktion bli om ditt agerande rapporterades i medierna?
8. Är det rättvist gentemot våra konkurrenter, kollegor och kunder?
9. Är det förenligt med sunt förnuft och gott omdöme?
10. Känns det rätt?

Ta kontakt med din chef, en bolagsjurist eller en compliance officer om du har frågor kring vilket det rätta beslutet är.

RAPPORTERINGSKANALER OCH VISSSELBLÅSNING

Swecos medarbetare ska rapportera alla affärsetikincidenter och brott mot mänskliga rättigheter som uppstår i arbetet, även om överträdelsen har inträffat inom en del av Sweco eller i projekt som medarbetaren inte arbetar med. Detta kan göras genom att använda någon av de lokala rapporteringskanalerna. Dessa kanaler omfattar chefen, chefens chef, HR, en Local Compliance Officer, en bolagsjurist eller annan utsedd kontaktperson. Dessutom kan medarbetare rapportera incidenter som skulle kunna utgöra brott mot vårt affärsetiska regelverk eller vara en kränkning av mänskliga rättigheter anonymt i Sweco Ethics Line, vårt externa och säkra visseblåsarsystem för affärsetikincidenter.

Sweco Ethics Line finns tillgänglig på Swecos externa hemsida, www.sweco.se, och på intranätet.

Sweco skyddar sina anställda och andra från alla former av repressalier för att i god tro ha rapporterat misstänkta eller faktiska överträdelser av denna Uppförandekod.

Vi strävar efter en transparent kultur där det finns medvetenhet om etiska dilemman och förståelse för hur och när sådana frågor kan och bör lyftas. Sådant beteende bidrar till att vi lär oss av varandra och en djupare förståelse för dessa risker samt till ständig förbättring.

Konsekvenser vid brott mot våra affärsetiska regler

Sweco har nolltolerans mot mutor och korruption, bedrägerier, kränkningar av mänskliga rättigheter och andra sorters brott mot vår Uppförandekod.

När brott mot Swecos Uppförandekod rapporteras eller misstänks kommer vi att vidta åtgärder för att utreda incidenten och, om så är lämpligt, åtgärda situationen. De som bryter mot vår Uppförandekod, andra policyer och riktlinjer eller lag kommer att vara föremål för lämpliga disciplinära åtgärder, vilket kan innefatta avsked.

Sammanfattning

Att efterleva Uppförandekoden är viktigt för oss alla på Sweco och för våra intressenter. Det hjälper oss att bygga vår verksamhet och att skydda oss. Vi följer alla lagar, förordningar och Swecos policyer och riktlinjer. Och om vi upptäcker något som vi misstänker kan utgöra ett brott mot vårt affärsetiska regelverk, rapporterar vi det.

Stockholm den 11 december 2025
Sweco AB
Styrelsen

